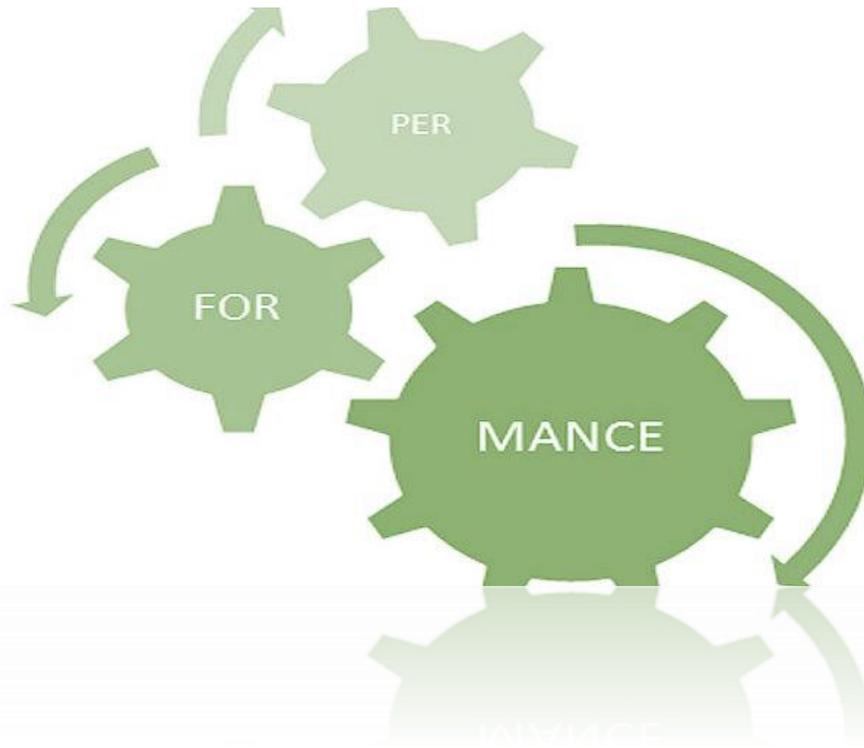


Regole di Calcolo



Azienda Ospedaliero-Universitaria “Mater Domini”
CATANZARO

*Programmazione e
Controllo di Gestione*

Attraverso il presente sistema di “Regole di Calcolo” l’Azienda Ospedaliero Universitaria “Mater Domini” intende rendere trasparenti le modalità attraverso la quale saranno effettuati i calcoli di distribuzione della premialità.

Tale sistema integra quindi il Regolamento Smivap già adottato.

| Fattore di Valutazione | Dirigenti U.O.C. | Dirigenti S.S.D. | Dirigenti S.S. | Dirigenti Professional | Incarichi di Funzione | Cat. D | Cat. C | Cat. A / B |
|--|------------------|------------------|----------------|------------------------|-----------------------|--------|--------|------------|
| Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza | 35 | 30 | 30 | 30 | 35 | 30 | 20 | 15 |
| Obiettivi Individuali o di gruppo | 30 | 35 | 25 | 20 | 20 | 10 | 10 | |
| Capacità di Differenziazione della Valutazione | 5 | 5 | | | | | | |
| Competenze e Comportamenti Professionali e/o Organizzativi | 20 | 20 | 45 | 50 | 45 | 60 | 70 | 85 |
| Performance Generale dell’Ente | 10 | 10 | | | | | | |

Infatti, all’interno del regolamento risultano già individuati i fattori di valutazione che specificano i relativi pesi della Performance dell’Ente, Organizzativa, Operativa ed individuale, nonché la capacità di differenziazione delle valutazioni.

Il sistema prevede per il personale Dirigenziale, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale, una incidenza della Performance dell’Ente sulla valutazione individuale degli stessi pari al 10 %.

La Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza incide sulla performance individuale pari al 35 % per i dirigenti con incarico di Struttura Complessa e per il personale di categoria D-DS titolare di incarico di funzione.

Relativamente al personale del comparto, ovvero non dirigenziale, viene applicata una differenziazione in relazione alla categoria di appartenenza in relazione alla Performance Organizzativa, agli Obiettivi Individuali ed alla valutazione dei Comportamenti, tale da rendere coerenti i diversi livelli di misurazione oltre che determinare una coerente incidenza sulla valutazione.

Il D. Lgs n. 150/2009 identifica tra gli ambiti di misurazione della performance i “Comportamenti Professionali ed Organizzativi”, ovvero comportamenti, già identificati all’interno dello SMIVAP e

correlati ad una valutazione di tipo quantitativo e qualitativo, nonché differenziati in base alle diverse categorie.

Attraverso gli elementi di dettaglio previsti all'interno dello SMIVAP vengono identificati:

| Elementi di Dettaglio | |
|--|---|
| Competenze Professionali e Manageriali e Comportamenti Organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Direttore di Struttura Complessa | |
| Elementi di Dettaglio | Descrizione |
| Area della comunicazione | Capacità di motivare, guidare i collaboratori, nonché il grado di qualità percepita ed orientamento verso l'utenza e di risoluzione dei conflitti interpersonali. |
| Area Comportamentale | Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi ed i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'Azienda nel suo complesso. Capacità di costruire e mantenere le condizioni ambientali e psicologiche che promuovono un clima di lavoro positivo e orientato ai risultati, nonché capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive |
| Governo delle Tecnologie | Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione nonché di revisione dei processi e di stabilire nuove procedure |
| Area Organizzativa e Manageriale | Capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati. Capacità di pianificare e programmare la propria attività individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro, e quello dei collaboratori, per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti. |
| Area delle competenze tecniche e rispetto di norme | applicazione delle conoscenze tecnico-specialistiche connesse alle funzioni affidate. Applicazione corretta ed efficace delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro. |

| Elementi di Dettaglio | |
|--|--|
| Competenze Professionali e Manageriali e Comportamenti Organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Dirigenti / Dirigenti Professional | |
| Elementi di Dettaglio | Descrizione |
| Area della comunicazione | Capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro, o quello dei collaboratori |
| Area Comportamentale | capacità di costruire e mantenere le condizioni ambientali e psicologiche che promuovono un clima di lavoro positivo e orientato ai risultati |
| Governo delle Tecnologie | Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione nonché di revisione dei processi e di stabilire nuove procedure |
| Area Organizzativa | Capacità di contribuire alla resa produttiva dell'equipe, nonché Capacità di pianificare e programmare la propria attività |
| Area delle competenze tecniche e rispetto di norme | applicazione delle conoscenze tecnico-specialistiche connesse alle funzioni affidate. Applicazione corretta ed efficace delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro. |

| Elementi di Dettaglio | |
|---|---|
| Competenze Professionali e Manageriali e Comportamenti Organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Incarichi di Funzione | |
| Elementi di Dettaglio | Descrizione |
| Area della comunicazione | Capacità di motivare, guidare i collaboratori, nonché il grado di qualità percepita ed orientamento verso l'utenza e di risoluzione dei conflitti interpersonali. |
| Area Comportamentale | Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi ed i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'Azienda nel suo complesso. nonché capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive ed alla capacità motivazionale |
| Governo delle Tecnologie | Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione nonché di revisione dei processi e di stabilire nuove procedure |
| Area Organizzativa | Capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro, o quello dei collaboratori, per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti. |
| Area delle competenze tecniche e rispetto di norme | applicazione delle conoscenze tecnico-specialistiche connesse alle funzioni affidate. Applicazione corretta ed efficace delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro. |

| Elementi di Dettaglio | |
|--|--|
| Competenze Professionali e Manageriali e Comportamenti Organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Cat. D/ DS | |
| Elementi di Dettaglio | Descrizione |
| Area della comunicazione | Capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro, o quello dei collaboratori |
| Area Comportamentale | capacità di costruire e mantenere le condizioni ambientali e psicologiche che promuovono un clima di lavoro positivo e orientato ai risultati |
| Governo delle Tecnologie | Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione |
| Area Organizzativa | Capacità di contribuire alla resa produttiva dell'equipe, nonché Capacità di perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti. |
| Area delle competenze tecniche e rispetto di norme | applicazione delle conoscenze tecnico-specialistiche connesse alle funzioni affidate. Applicazione corretta ed efficace delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro. |

| Elementi di Dettaglio | |
|--|---|
| Competenze Professionali e Manageriali e Comportamenti Organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Cat. C - B - A | |
| Elementi di Dettaglio | Descrizione |
| Area della comunicazione | Capacità di Comunicazione, intesa come capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente e come capacità di adattabilità al contesto lavorativo |
| Area Comportamentale | capacità di costruire e mantenere le condizioni ambientali e psicologiche che promuovono un clima di lavoro positivo e orientato ai risultati |
| Governo delle Tecnologie | Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione nonché la Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali |
| Area Organizzativa | Capacità di contribuire alla resa produttiva dell'equipe, nonché Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa |
| Area delle competenze tecniche e rispetto di norme | applicazione delle conoscenze tecnico-specialistiche connesse alle funzioni affidate. Applicazione corretta ed efficace delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro. |

Per la Valutazione Individuale sono state predisposte apposite schede di valutazione dei comportamenti, sulla base della differenziazione sopra evidenziata, da utilizzare per le annualità 2019 e successive.

In riferimento alla capacità di differenziazione della valutazione, che incide per il 5 % della valutazione individuale del Dirigente di S.C. e S.S.D., le modalità di calcolo devono attenersi ai seguenti criteri:

- Il calcolo statistico deve essere effettuato al termine del processo di valutazione, tale da permettere il confronto delle capacità di differenziazione di ciascun Dirigente di S.C. e/o S.S.D.;
- Attraverso tale confronto di darà luogo ad una graduatoria dei punteggi tra tutti i Dirigenti di S.C. e/o S.S.D.;
- Al Dirigente con il punteggio più elevato verrà assegnato il punteggio massimo, mentre al Dirigente con punteggio più basso verrà assegnato il punteggio minimo;
- Agli altri Dirigenti verrà assegnato il punteggio in proporzione alla scala di valutazione tra il punteggio massimo ed il punteggio minimo;
- La scala dei punteggi sarà compresa tra 0 e 100;
- Lo strumento statistico utilizzato per il calcolo è lo scarto quadratico medio o deviazione standard (σ), un indice di dispersione statistica che propone la stima della variabilità della popolazione dei dati rispetto ad un valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun Dirigente;
- Al fine di ottenere un range di variazione dei punteggi tra 0 e 100, lo Scarto Quadratico medio viene relativizzato rapportandolo al suo valore massimo (σ_{max}).

Il punteggio da assegnare sarà determinato come segue:

- Al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato un punteggio pari a 100;

- Agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato determinato dalla seguente formula: $\text{Punteggio} = 100 \cdot \sigma_r \div \sigma_{\text{max}}$.

La contrattazione vigente dispone le regole di calcolo in caso di incarichi ad interim.

Le presenti regole confermano l'esigenza di procedere a distinte valutazioni ponderate con la natura dell'incarico.

Contestualmente all'approvazione del Piano della Performance, ciascun Dirigente dovrà provvedere a declinare gli obiettivi operativi assegnati alla struttura a ciascun dipendente attraverso atto formale, da inviare all'Ufficio Gestione Risorse Umane e da questi al Controllo di Gestione.

Tra gli obiettivi dovranno essere compresi quelli connessi a progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza.

In riferimento alle modalità di calcolo della Performance di Ente, si definiscono le seguenti modalità di calcolo:

- La percentuale di realizzazione dell'indicatore si calcola con la formula $\text{RISULTATO}/\text{TARGET}$ (per indicatori performanti con risultato superiore al target ed un valore iniziale basso rispetto al target) e T/R (per indicatori performanti con risultato inferiori al target e valore iniziale alto rispetto al target);
- Qualora, inoltre, l'indicatore mostrasse un'approssimazione al valore target, ma un peggioramento rispetto al valore iniziale, la formula da utilizzare sarebbe $(\text{R}-\text{VI})/(\text{T}-\text{VI})$;
- La percentuale di realizzazione dell'obiettivo sarà rapportata a 100 per punteggi superiori a 100, mentre per punteggi inferiori sarà rapportata alla percentuale di realizzazione dell'indicatore.
- Il valore della Performance sarà calcolato attraverso la media ponderata su ciascun peso attribuito.

In riferimento alle modalità di calcolo delle Performance Organizzative, ovvero relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati, la misurazione avviene attraverso un sistema di indicatori opportunamente ponderati.

La performance Organizzativa tiene conto anche delle misure individuate nel relativo Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, attuando un collegamento con gli obiettivi previsti al suo interno.

La misurazione degli indicatori d'impatto avviene attraverso il rapporto che esprime la percentuale di realizzazione dell'indicatore stesso ed il grado di raggiungimento e realizzazione dell'obiettivo, attraverso le formule sopra già descritte.

| Formulario | | | | | |
|---|---------|---|---------|---|-----------------|
| se | $R > V$ | e | $R > T$ | → | R / T |
| se | $R > V$ | e | $R < T$ | → | T / R |
| se | $R < V$ | e | $R < T$ | → | 0 |
| se | $R < T$ | e | $R = T$ | → | $(R-V) / (T-V)$ |
| R: Risultato V: Valore Iniziale T: Target | | | | | |

Qualora il punteggio che esprime la percentuale di realizzazione dell'indicatore sia superiore di almeno il doppio rispetto a quanto previsto, evidenziando una performance elevata della struttura, sarà attribuito una maggiorazione del punteggio finale pari almeno al 10%.

Il punteggio realizzazione dell'obiettivo deve essere rapportato al punteggio di realizzazione dell'indicatore per punteggi al di sotto del valore pari a 100.

La valutazione ai fini dell'attribuzione della premialità viene calcolata su apposite schede suddivise in base ai fattori di valutazione di cui sopra.

Per quanto non espressamente previsto, si rimanda al regolamento SMIVAP ed a quanto definito in sede di Contrattazione Integrativa Decentrata Aziendale.